

劳动和社会保障部组织编写

中华人民共和国 劳动合同法

讲 座

培训读本



中国劳动社会保障出版社

中华人民共和国 劳动合同法 讲 座

劳动和社会保障部组织编写

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

中华人民共和国劳动合同法讲座/劳动和社会保障部组织编写.
—北京:中国劳动社会保障出版社,2007

ISBN 978-7-5045-6539-6

I. 中… II. 劳… III. 劳动合同法-基本知识-中国
IV. D922.52

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 098514 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出 版 人:张梦欣

*

北京外文印刷厂印刷装订 新华书店经销

880毫米×1230毫米 32开本 10印张 1插页 220千字

2007年7月第1版 2007年7月第1次印刷

定价:25.00元

读者服务部电话:010-64929211

发行部电话:010-64927085

出版社网址:<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64954652

《中华人民共和国劳动合同法讲座》

编 委 会

主 任 孙宝树

副主任 袁彦鹏

编 委 闫宝卿 邱小平 芮立新 党晓捷
吴道槐

撰稿人 王 瑞 沈水生 陈 岚 桂 桢
王文珍 高永贤 吕鸿雁 王朝锋
周 丽 丁 华 许杏斌

序 言

十届全国人大常委会第二十八次会议审议通过《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》），并将自 2008 年 1 月 1 日起施行。这对于推进劳动保障制度建设和加强劳动保障监察执法，特别是对于完善我国劳动合同制度，构建和发展和谐的劳动关系，具有十分重要的意义。

我国于 20 世纪 80 年代中期开始试行劳动合同制度，1995 年 1 月 1 日起施行的《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）以法律的形式确立了劳动合同制度。20 多年的实践证明，劳动合同制度对于破除传统计划经济体制下“统包统配”的劳动用工制度，建立与社会主义市场经济体制相适应的、用人单位与劳动者双向选择的劳动用工制度，实现劳动力资源的市场配置，促进劳动关系和谐稳定，发挥了十分重要的作用。但随着我国经济结构的调整和用工主体多元化、用工形式多样化，劳动关系日趋复杂，现行劳动合同制度的法律规范已难以适应实践的需要。2005 年 12 月，全国人大常委会所作的劳动法实施情况执法检查报告在肯定我国的劳动关系基本稳定、劳动用工制度改革深化、新型劳动关系初步确立的同时，也指出了我国劳动关系领域还存在着劳动合同签订率较低、劳动合

同短期化、劳动合同内容不规范、劳务派遣缺乏法律规范等问题。这些问题不仅侵害了劳动者的合法权益，影响了劳动关系的和谐稳定，更成为影响当前经济社会和谐发展的突出问题。《劳动合同法》的制定和实施，将为解决上述问题提供重要的法律保障，是建立健全劳动保障法律体系的重要举措。

《劳动合同法》通过对劳动合同制度的进一步完善，用法律手段对劳动合同双方当事人的权利义务进行调整，维护劳动者合法权益，从而使劳动关系双方达到实质上的平等与和谐，使劳动合同制度在构建和发展和谐稳定的劳动关系中发挥重要的、基础性的作用，成为促进社会主义和谐社会建设的重要法律保障。《劳动合同法》的重要意义和基本特征主要体现在以下几个方面：

第一，《劳动合同法》对劳动合同制度在法律层面上作出了进一步规范和完善。《劳动合同法》既坚持了《劳动法》所确立的劳动合同制度的基本原则和制度，又对其作了进一步规范和完善。主要体现在：针对不签订书面劳动合同问题，明确了建立劳动关系应当订立书面劳动合同以及用人单位不签订书面劳动合同的法律责任；针对滥用试用期损害劳动者合法权益问题，明确了试用期限、试用次数、试用期工资和试用期解除劳动合同等规定；针对劳动合同短期化问题，规定终止劳动合同且不再续签的，也应依法支付经济补偿，并明确了签订无固定期限劳动合同的法定情形。此外，还进一步规范了服务期、竞业限制、违约金等约定事项，劳务派遣与用工单位的义务分配和连带赔偿责任，非全日制用工方式和计酬标准，等等。这些规定都是针对实践中存在的突出问题加以规范和明确的，不仅进一步完善了劳动合同制度，也从根本上维护了劳动者的合法

权益。

第二,《劳动合同法》明确规定了劳动合同双方当事人的权利和义务,重点保护劳动者的合法权益。通过对劳动合同的订立、履行、解除或终止等一系列制度设计,明确了劳动合同双方当事人应当依法、全面履行合同的权利义务,既规定了用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度、建立劳动关系应当订立书面劳动合同、依法解除和终止劳动合同、裁减人员以及支付相应的经济补偿等义务,也规定了劳动者应当依法遵守用人单位的规章制度、完成用人单位的工作任务、遵守关于服务期和竞业限制的约定、依法解除劳动合同等义务。但是,相比劳动者应当履行的合同义务,《劳动合同法》更多地规范了用人单位应当履行的合同义务,从而更好地保护劳动合同中处于弱势一方的劳动者的合法权益,这是《劳动合同法》秉承《劳动法》作为社会法的理念而确立的立法宗旨,也是《劳动合同法》最为鲜明的法律特征。

第三,《劳动合同法》为加强劳动保障监察执法提供了有力的法律武器。《劳动合同法》明确规定了劳动保障行政部门对用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行情况、用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况、劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况等事项开展劳动监察,规定了用人单位违法订立、履行、解除和终止劳动合同的法律责任。《劳动合同法》的颁布实施,为劳动保障行政部门依法对实施劳动合同制度的情况进行监督检查,特别是查处用人单位的违法行为,保护劳动者的合法权益,提供了有力的法律武器和执法依据。进一步加强劳动保障监察执法工作是当前实际工作中急需解决的一个重要问题。各级劳动

保障行政部门要以此为契机，尽快建立一支强有力的监察执法队伍，切实履行好监察执法、维护劳动者合法权益这一重要职责。

在《劳动合同法》颁布并准备实施之际，我部组织相关业务司局的业务人员和研究人员编写了这本《中华人民共和国劳动合同法讲座》（简称《讲座》）。《讲座》以《劳动合同法》为基础，以劳动合同法理论为指导，紧密结合劳动关系和劳动法制工作的实践，突出对法律文本解读的准确性、系统性和权威性，融理论性和实用性为一体，是劳动保障系统干部职工、用人单位和广大劳动者学习理解《劳动合同法》的好教材。各地应结合本地区的实际，认真组织学习，深入领会《劳动合同法》的精神实质，同时要做好用人单位和劳动者的宣传培训工作，确保《劳动合同法》的贯彻落实。

《劳动合同法》的制定，广泛征集了社会各界的意见和建议，集中了全国人民的智慧，参与立法的各方面人士也付出了大量的艰苦劳动。法律的生命在于在社会生活中得到实施，我们要认真学习、宣传《劳动合同法》，领会把握法律的精神实质，从而在工作实践中更好地运用这部重要的法律。

田成平

2007年7月11日

目 录

第一讲 总则	(1)
一、《劳动合同法》的立法宗旨	(1)
二、《劳动合同法》的适用范围	(5)
三、订立劳动合同的原则和劳动合同的效力	(8)
四、用人单位制定规章制度的规则和程序	(12)
五、协调劳动关系三方机制	(16)
六、工会的职能	(19)
七、《劳动合同法》实施前现有劳动合同的履行	(22)
第二讲 劳动合同的订立	(25)
一、劳动合同的形式和订立时间	(25)
二、劳动合同的期限和试用期	(29)
三、劳动合同的必备条款和约定条款	(40)
四、劳动合同的其他内容	(45)
五、劳动合同的无效	(52)
六、订立劳动合同的要求	(55)
第三讲 劳动合同的履行和变更	(60)
一、劳动合同履行的定义和基本特征	(60)
二、劳动合同履行的原则	(62)
三、劳动合同履行中双方当事人的权利和义务	(64)

四、劳动合同的中止履行	(75)
五、劳动合同变更	(77)
六、劳动合同变更的原则	(78)
七、用人单位变更时劳动合同的承继履行	(80)
八、劳动合同变更的条件和要求	(84)
第四讲 劳动合同的解除	(91)
一、双方协商一致解除	(91)
二、劳动者单方解除	(92)
三、用人单位单方解除	(96)
四、用人单位单方解除劳动合同时的义务	(105)
五、劳动合同解除的经济补偿金	(109)
六、用人单位违法解除劳动合同的处理	(113)
第五讲 劳动合同的终止	(115)
一、劳动合同终止的概念	(115)
二、劳动合同终止与劳动合同解除的区别	(116)
三、劳动合同终止的情形	(117)
四、劳动合同终止的限制	(121)
五、劳动合同终止补偿金	(122)
六、劳动合同的附随义务	(124)
第六讲 集体合同	(126)
一、集体合同制度概述	(126)
二、平等协商和集体合同的订立	(135)
三、集体合同的内容、形式和期限	(139)
四、集体合同的履行、变更或解除、终止	(142)
五、集体合同的效力及争议处理	(143)

第七讲 劳务派遣	(147)
一、《劳动合同法》对劳务派遣专门作出特别规定的背景	(147)
二、劳务派遣单位的设立	(152)
三、劳务派遣合同与一般劳动合同的区别	(160)
四、劳务派遣单位对被派遣劳动者的法定义务	(166)
五、用工单位对被派遣劳动者的法定义务	(170)
六、劳务派遣单位与用工单位之间的关系	(174)
七、被跨地区派遣的劳动者适用的劳动标准	(176)
八、劳务派遣岗位的范围	(178)
第八讲 非全日制用工	(179)
一、非全日制用工的由来	(179)
二、非全日制用工的概念和特征	(180)
三、国际上关于灵活就业方式的劳动保障规定	(182)
四、我国关于非全日制用工的规定	(185)
五、关于非全日制用工的管理与服务	(190)
第九讲 监督检查	(192)
一、劳动保障行政部门劳动保障监察	(192)
二、其他有关部门的监督	(219)
三、群众监督	(222)
第十讲 法律责任	(228)
一、违反《劳动合同法》的法律责任的概念和特征	(228)
二、劳动合同法律责任的构成要件和责任形式	(230)
三、用人单位违反《劳动合同法》的法律责任	(236)
四、劳动者违反《劳动合同法》的法律责任	(253)

五、劳动行政部门和其他有关主管部门工作人员的违法 责任	(255)
附录一 中华人民共和国劳动合同法	(260)
附录二 劳动和社会保障部关于印发《中华人民共和国劳动 合同法》宣传提纲的通知	(282)
后记	(309)

第一讲 总 则

《劳动合同法》总则共六条，明确规定了立法宗旨、适用范围、订立劳动合同的原则和劳动合同法律约束力、用人单位制定规章制度的程序和要求、三方协调机制以及工会在协调劳动关系中的职能。

一、《劳动合同法》的立法宗旨

立法宗旨体现一部法律制定的作用和所要达到的目的。《劳动合同法》第一条明确规定了制定劳动合同法的宗旨，是“为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系”。

（一）完善劳动合同制度

劳动合同是用人单位与劳动者建立劳动关系、明确双方权利义务的协议。

1. 改革开放以来我国劳动合同制度的实践

20 世纪 80 年代初期，随着我国改革开放政策的实施，一批外商投资企业在我国建立，私营企业和个体经济也快速发展。非国有企业的涌现，带来了用工制度的重大变化，劳动关系当事人通过订立劳动合同明确双方的权利义务。根据国务院关于外商投资企业的有关规定，劳动部制定了《外商投资企业劳动管理规定》，明确了劳动关系当事人订立劳动合同的原则、条件和履行程序等，适应了非公

有制企业经营管理的需要，促进了非公有制企业劳动关系调整法制化。

与此同时，上海、广东的一些国有企业开始对新招工人进行签订劳动合同的试点。实践证明，劳动合同制度完全不同于国有企业长期计划经济体制下形成的固定用工制度，有利于调动职工的工作积极性，促进企业发展，同时改革了固定工制度的弊端。1986年，中央决定对我国劳动制度进行重大改革，国务院颁布改革劳动制度四项暂行规定，即《国营企业实行劳动合同制暂行规定》《国营企业招用工人暂行规定》《国营企业工人待业保险暂行规定》《国营企业辞退违纪职工暂行规定》，确定对新招工人全面实行劳动合同制，改革招工制度，确立了面向社会、公开招收、择优录用的招工原则。其后，随着国营企业深化改革，尤其是1992年随着我国建立社会主义市场经济体制目标的确立，为了解决企业内部两种用工制度难以管理等问题，各地开展了改革固定工制度、在企业内部全面实行劳动合同制度的试点。1994年7月全国人大常委会通过的《劳动法》，确立了我国现行的劳动合同制度。

2. 完善劳动合同制度的意义

实行劳动合同制度，是我国劳动制度的一项重大改革，也是城市经济体制改革的一项重要内容。劳动合同制之所以能够推行，是它适应了社会主义市场经济的需要，适应了新的经济体制的要求。《劳动法》实施10多年来的实践证明，劳动法确立的劳动合同制度，对于破除传统计划经济体制下行政分配式的劳动用工制度，建立与社会主义市场经济体制相适应的用人单位与劳动者双向选择的劳动用工制度，实现劳动力资源的市场配置，促进劳动关系和谐稳定，发挥了十分重要的作用。但是，随着市场主体和利益关系的多元化，

现行劳动合同制度在实施中也出现了一些新情况、新问题，已经不能完全适应新形势的要求。主要表现为：一部分用人单位不订立书面劳动合同，劳动合同短期化趋势明显，滥用试用期，违法设立违约金，滥用“劳务派遣”用工等，侵害了劳动者的合法权益。

为了解决现行劳动合同制度实施中存在的这些问题，促进劳动合同制度切实发挥作用，《劳动合同法》将完善劳动合同制度作为立法的主要目的之一，根据劳动法确立的原则，制定一部专门规范社会主义市场经济条件下劳动合同制度的法律，对劳动合同的订立、履行、变更和解除或终止以及相应的法律责任作出更为明确、具体的规定，解决《劳动法》实施以来存在的问题，通过立法完善劳动合同制度，促使用人单位和劳动者普遍签订劳动合同，进一步保障劳动者的合法权益。

（二）明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益

劳动合同对确立和维系用人单位与劳动者之间的劳动关系、保护劳动关系当事人双方的合法权益具有重要作用。很多国家都对劳动合同有专门规范。有些国家专门制定了劳动合同法，有些国家在民法、就业法、劳动基准法、雇佣保护法等相关的法律中对劳动合同作出规定。劳动合同法律法规一般通过对适用范围、签订劳动合同的主体资格界定、签订形式、合同内容、解雇保护等方面的规定，明确劳动合同双方当事人的权利和义务。我国《劳动合同法》从劳动合同订立、变更、履行、解除或终止、法律责任等方面，全面规定了劳动关系双方当事人在劳动合同订立、履行过程中享有的权利和应当遵守的义务。

《劳动合同法》立法宗旨中是否写入“保护劳动者的合法权

益”，在征求意见过程中有一些不同意见。有的意见提出，劳动合同法应当遵循双方平等协商的原则，在劳动者权益和用人单位权益之间求得平等。因此，要在保护劳动者权益的基础之上，同时也要保护用人单位的合法权益。但是，不少意见认为，我国现实情况非常突出地表现为劳动力市场供大于求，劳动者处于一个弱势的地位。所以，在劳动立法中，要针对目前劳动力市场和劳动关系方面存在的劳动者权益被损害比较大的现实问题，有针对性地作出法律规定，强调保护劳动者的权益，适当向劳动者倾斜。根据各方面意见，《劳动合同法》考虑了我国现实中存在的劳动关系当事人力量对比失衡、劳动者缺乏保护的问题，作出了一些相应规定，具体反映在劳动合同的订立、劳动合同内容和解雇保护等方面，既体现了国家劳动法律对劳动者就业权益的基本保障，也考虑了在劳动合同制度实践中劳动者实际力量薄弱的问题。

（三）构建和发展和谐稳定的劳动关系

1. 劳动关系是一种特殊的社会经济关系

《劳动合同法》在起草过程中，曾经对劳动关系作出定义，但征求意见中普遍认为表述不够准确，在修改中被删除了。国外的劳动关系立法中，也很少对劳动关系专门作出规定。部分国家在对劳动合同的定义中，反映了劳动关系的特征，主要有：劳动合同的签订主体是雇主和雇员，雇员从事的是有报酬的劳动，并受雇主的管理、指挥和监督。

2005年，《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号），提出了认定劳动关系应当具备的四项要件：一是当事人双方主体资格合法，即一方必须是依法成立的用人单位，另一方应当是符合法定最低就业年龄的个人；二是用人

单位各项规章制度适用于劳动者，突出强调“各项”规章制度，表明用人单位涉及劳动管理的各项规章制度，包括工资报酬、劳动纪律、奖惩规则等，全部适用于劳动者；三是劳动者接受用人单位管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动，是指劳动者为了获取报酬，在用人单位的指挥和监督下从事劳动；四是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

劳动关系的这些特征决定了当事人在劳动关系建立和存续期间，只有建立起信任、合作、互利的关系，才能实现劳动关系平稳运行。

2. 构建和发展和谐稳定的劳动关系是建设和谐社会的基础

在我国，构建和发展和谐稳定的劳动关系是建设和谐社会的基础，这是贯穿劳动合同立法的指导思想。在这一宗旨下，《劳动合同法》通过对用人单位和劳动者主体权益的调整，以达到实现和谐稳定劳动关系的目标。围绕劳动关系的建立、运行、监督等环节，规范劳动关系当事人订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同的行为，并对劳动合同运行的法律监督制度和法律责任作出规定，以促进规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的新型劳动关系的形成，使劳动关系各方各尽其能、各得其所、和谐相处、共谋发展。用人单位和劳动者之间的劳动关系和谐稳定了，劳动者的合法权益就有了保障，企业的劳动生产率也会提高，双方的合法权益必然就受到了保护。因此，构建和发展和谐稳定的劳动关系是这部法律追求的目标。

二、《劳动合同法》的适用范围

国外劳动合同法的适用范围基本与劳动法的适用范围一致，只要有雇佣行为，一般都适用劳动合同法。但对公务员、船员以及家